

Perbellini, Melina

La construcción de identidades sociales: El caso de las empresas recuperadas

V Jornadas de Sociología de la UNLP

10, 11 y 12 de diciembre de 2008

Cita sugerida:

Perbellini, M. (2008). La construcción de identidades sociales: El caso de las empresas recuperadas. V Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:

http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6312/ev.6312.pdf

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

Nombre: Melina Perbellini

Pertenencia Institucional: CIET (Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo).
Facultad de Ciencia Política y RR.II. UNR – CONICET

Dirección de correo electrónico: melinaperbellini@gmail.com

“La construcción de identidades sociales: el caso de las empresas recuperadas.”

1. Introducción:

A partir de la sociedad industrial, el trabajo se ha convertido en uno de los fundamentos estructurantes de la sociedad y de las identidades sociales. El capitalismo industrial consolidó una nueva relación laboral, la relación salarial. Robert Castel (Castel, R., 1997) afirma que la uniformidad de derechos que se les reconocía a los asalariados por medio del trabajo pasó a ser constitutivo de la identidad social de los trabajadores. El trabajo ocupó un lugar central como fuente de sentido en los procesos de constitución de identidades en tanto eje de articulación de vínculos sociales.

A nivel mundial, el año 1975 puede tomarse como fecha para marcar la apoteosis de la sociedad salarial. (Castel, R., 1997) La crisis estructural del capitalismo impondría nuevas formas de competencia internacional que cuestionarían severamente al régimen de acumulación keynesiano-fordista específicamente en su concepción económica de promover y asegurar la demanda vía salarios y pleno empleo. (Dicapua, M. y otros, 2006)

En Argentina, con la implementación plena del modelo neoliberal, asistimos a un proceso de desindustrialización, de apertura indiscriminada de bienes y capitales, y de privatización de los servicios públicos. Este proceso, nacido con el golpe de Estado de 1976 y profundizado en la década del '90, condujo a la destrucción del aparato productivo y la contracción del mercado interno, dejando como saldo una creciente desocupación, que se vio fortalecida por las llamadas leyes de flexibilización laboral las cuales llevaron a la subocupación y a la precarización de las condiciones de trabajo. Este proceso trajo consigo la crisis del trabajo asalariado y la ruptura de los lazos sociales.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta, que es en este contexto, donde los ciudadanos para poder hacer frente a la crisis comenzaron a buscar nuevos canales de subsistencia. Es en este punto donde aparecen las nuevas formas asociativas de trabajadores. Una de estas nuevas formas son las empresas recuperadas, las cuales, en Argentina, nacen asociadas a la crisis de 2001.

A partir de esto nos preguntamos: la ruptura del trabajo asalariado como eje articulador de la identidad ¿implica una crisis identitaria laboral? ¿puede el trabajo seguir ocupando el lugar central como estructurador de la identidad y de la sociedad.

Esto es lo que se intentará descifrar a partir de este trabajo. Para eso nos concentraremos en la estrecha relación entre construcción de nuevas identidades sociales y nuevas formas asociativas de trabajadores, tomando como caso paradigmático y eje de este estudio a las empresas recuperadas, y analizando un caso testigo.

2. Estudio de caso:

El estudio de caso a abordar es la *Cooperativa de Trabajo Cristalería Vitrofin Ltda.* Una empresa que fue recuperada por sus trabajadores en el año 2003.

La empresa anterior a la cooperativa, *Vitrofin*, fue fundada en la década del '60, en la ciudad santafesina de Cañada de Gómez, por un empresario local. Su historia empresarial siempre se caracterizó por el recambio continuo de accionistas, herederos poco comprometidos con la empresa y tres cierres que -cada uno con características muy disímiles- marcan su historia. El primer cierre se da en el año 1979, luego de cinco años la empresa vuelve a abrir. El segundo cierre se da en el año 1995. Éste se caracteriza y diferencia del anterior, en que dos de sus accionistas y 80 de sus 120 trabajadores deciden intentar continuar con la actividad. Para esto se conforman como una Cooperativa de Trabajo. Luego de grandes esfuerzos y no pudiendo poner la fábrica en funcionamiento, la empresa cierra por tercera vez sus puertas, declarándose su quiebra en el año 1998.

El proceso de recuperación de esta empresa tiene una particularidad: desde el momento de cierre de la empresa en el '95 hasta la vuelta a ésta en el año 2003, existen ocho años de distancia. Luego de estos largos 8 años, 40 trabajadores vuelven a juntarse con el fin último de poner a producir nuevamente la fábrica. Hoy la empresa cuenta con 70 trabajadores, los cuales denominaremos y dividiremos en "*viejos y nuevos trabajadores*". Existe una clara diferencia entre ambos. La mayoría de los *viejos trabajadores* promedian una edad entre 50 y 70 años, y entre los *nuevos trabajadores* las edades son muy diversas, pero con una cantidad considerable de jóvenes -entre 18 y 25 años-.

Es necesario remarcar dos características fundamentales que van a marcar el proceso identitario de los trabajadores:

- La primera es la alta calificación del oficio de los trabajadores. El oficio de artesano cristallero necesita un mínimo de diez años de aprendizaje.

- La segunda es que la gran mayoría de los maestros artesanos que hoy están trabajando en la Cooperativa, tienen entre 60 y 70 años, y la mayoría ingresó en la fábrica en la década del '60, contando con sólo 13, 14 ó 15 años.

3. La construcción de la identidad:

3.1. La identidad laboral:

Como planteamos con anterioridad, una de las particularidades que caracteriza a las cristalerías artesanales en general, y a *Vitrofin* en particular, es la alta calificación del oficio de los trabajadores en este rubro. El *oficio de artesano cristalero* es sumamente calificado y especializado. Necesita un mínimo de diez años de aprendizaje. Esto conduce a que las categorías dentro de la cristalería están sumamente jerarquizadas: oficial de banco, medio oficial y aprendices. Si bien se lo puede ver como una escala ascendente hasta llegar al cargo más importante -oficial de banco- esto no es tan así: se puede aprender el oficio, pero para llegar a ser *artesano del cristal* se necesita “*no sólo la voluntad de aprender, sino algo más profundo: ‘tener el don de artesano’*”.

¿Influyó de algún modo el *oficio* en el proceso de recuperación de esta fábrica? Esto es lo que trataremos de descifrar en este punto.

La gran mayoría de los maestros artesanos que hoy están trabajando en la Cooperativa, tienen entre 60 y 70 años, ingresaron en la *Cristalería* en la década del '60, contando con sólo 13, 14 ó 15 años.

Como nos plantea Bauman (Bauman, Z., 2005: 49), en la modernidad “*una vez elegida, la identidad social podía construirse de una vez y para siempre, para toda la vida, y al menos en principio, y también debían definirse la vocación, el puesto de trabajo, las tareas para toda una vida. La construcción de la identidad habría de ser regular y coherente, pasando por etapas claramente definidas, y también debía serlo la carrera laboral. (...) El curso de la carrera laboral, y la construcción de una identidad personal a lo largo de la vida, llegan a complementarse.*”

Los trabajadores de *Vitrofin* nunca pensaron que iban a tener que dejar esta “*forma de vida*”, entraron desde muy chicos, construyeron su identidad en base a este oficio, y les fue imposible despegarse de eso.

Cuando uno indaga sobre qué es lo que hicieron desde el año 1995 -año de cierre de la *Cristalería*- y el 2003 -año en que volvieron a juntarse- la mayoría responde que se jubilaron.

“Porque acá, la persona que se jubila, se jubila a los 50 años con 25 años de servicio. Somos 6 o 7 jubilados acá adentro. Ya con 60 años, entonces...” (Trabajador de la Cooperativa)

La pregunta que surge inmediatamente es: si ya estaban jubilados ¿por qué volvieron a la Cristalería? ¿Qué los impulsó a volver a juntarse? ¿Qué los llevó a conformarse como Cooperativa de Trabajo y retomar la producción?

“Yo tenía mi cuñado que falleció ahora, el papá de mi sobrina, él siempre decía que cuando empezás a trabajar en el vidrio no podés salir más. Y es verdad, es lo que nos pasó a nosotros. Aprendemos un oficio, es lindo, nos gusta lo que hacemos.” (Trabajadora de la Cooperativa)

“-¿Por qué volviste? -Porque me gusta. Son muchos años acá adentro, son más de 40 años viviendo esto. Pero yo mientras pueda seguir acá voy a seguir. Trabajando, enseñando...” (Trabajador de la Cooperativa)

Si bien los trabajadores de *Vitrofin* estuvieron alejados del cristal ocho años, una de las cosas que hizo que después de tantos años volvieran a la fábrica, fue el reconocerse siempre como cristaleros. Nunca pudieron “abandonar” esta identidad. Como nos sugiere Giddens, (Giddens, A, 1997) *“La identidad del yo no es un rasgo distintivo, ni siquiera una colección de rasgos poseídos por el individuo. Es el yo entendido reflexivamente por la persona en función de su biografía. Aquí identidad supone continuidad en el tiempo y el espacio: pero la identidad del yo es esa continuidad interpretada reflejamente por el agente.”*

“(...) mi pensamiento es: ‘yo nací acá adentro y quiero morirme acá adentro’.” (Trabajador de la Cooperativa)

Siguiendo a Dubar (Dubar, C., 2001), podemos observar como la *identidad profesional* en este tipo de oficio es muy fuerte. Se refiere a la situación en su puesto de trabajo, a la actividad que allí desarrolla y a las relaciones de trabajo, refleja el compromiso de sí mismo en la actividad y el reconocimiento de sí que tiene lugar por parte de los colegas.

“Pero yo valoro a los oficiales, a los que van para arriba, a los que se queman todos los días, a los que vos les das 10 de esto, 20 de esto, 30 de esto, y te lo hacen bien. Eso es lo que tenés que cuidar.” (Trabajador de la Cooperativa)

José Antonio Noguera (en Garabito Ballester, G., 2006) expone cuatro ejes conceptuales desde las diversas posturas teóricas respecto al concepto del trabajo. Uno de estos ejes es la *valorización* versus *desprecio del trabajo*. Este eje se refiere a si el trabajo es dignificado y revestido de valor social y cultural positivo o si, por el contrario, es despreciado como una actividad innoble. La valoración de trabajo en este caso es inobjetable:

“Aparte, una fábrica de estas, vos la podés abrir siempre y cuando tengas a la gente que sabe trabajar el vidrio. Si no tenés la gente especializada para abrir esto no hay forma de tener una empresa de esta.” (Trabajador de la Cooperativa)

En el *proceso de recuperación* había una idea muy clara: sin los artesanos la fábrica no existía. En este punto se puede notar la contraposición entre las dos lógicas que plantea Noguera (en Garabito Ballester, G., 2006): *valorización* versus *desprecio del trabajo*. Y esto es lo que sobresale en todos los procesos de recuperación de empresas. La valoración de trabajo por sobre todo lo otro: el capital, la gestión, etc. Un trabajador de otra empresa recuperada de la ciudad de Rosario nos decía:

“una empresa con directivos y sin trabajadores, no funciona, una empresa con trabajadores y sin directivos, sí funciona.” (Trabajador de la Cooperativa)

A su vez, es muy interesante ver la estrecha relación que tienen los trabajadores con el producto de su trabajo, en este caso el cristal.

“Acá muchos se van y vuelven a los dos, tres meses. Si aprendés a trabajar el vidrio... chau, no te lo sacás más.” (Trabajador de la Cooperativa)

Los trabajadores de la *Cristalería* realizaron un *proceso de incorporación de esta identidad* (Dubar, C., 2001) desde muy chicos, no reconocen otro oficio, otro trabajo, otra forma de vida que la de *artesanos cristaleros*.

“Yo me muero acá adentro. Hasta que no me echen no me voy. Porque esto... el que no tiene trabajo... yo voy y trabajo de mi primo otra vez... pero en algo que a mí no me gusta, si trabajo 5 años más en un lugar donde... si ya estoy hecho yo. Pero esta es mi vida.” (Trabajador de la Cooperativa)

Si bien, como planteamos anteriormente, en los ocho años que estuvieron alejados del cristal, los trabajadores de la *Cristalería* no llegaron a perder nunca la fuerte identidad laboral de artesanos cristaleros, la *ruptura de la rutina* (Giddens, A, 1997) los condujo a una *corrosión de la identidad* (Goffman, E., 1998).

“-¿En esos 8 años que hiciste? -De todo, carpintero, pintura, albañil, peón, cualquier cosa. Tenía los hijos que eran chicos. Tenía que mantenerlos, así que prácticamente hice de todo. A parte del vidrio tuve que aprender otra cosa... de carpintero, albañil, corta yuyos. Me da vergüenza decirlo.” (Trabajador de la Cooperativa)

Es notable como el sentimiento de *vergüenza*, como uno de los factores fundamentales de corrosión de la identidad (Goffman, E., 1998) afloran. *“La vergüenza se convierte en una posibilidad central, que se origina cuando el individuo percibe uno de sus atributos como una posesión impura de la que fácilmente puede imaginarse exento.”*

Y la vergüenza, conlleva un alto grado de angustia. La *vergüenza* afecta de manera directa a la identidad del yo, pues es en esencia *angustia* referida a la adecuación de la crónica por la que el individuo mantiene una biografía coherente. (Giddens, A., 1997)

A su vez, la angustia se produce cuando hay una ruptura de la rutina. *“La ruptura y el ataque deliberado sobre las rutinas ordinarias de la vida producen un alto grado de angustia, un ‘despojo’ de las respuestas socializadas que se asocian con la seguridad del manejo del cuerpo y con un marco predecible de vida social.”* (Giddens, A., 2003: 97)

Busso y Gorbán (en Battistini, O., 2004) construyen tres categorías diferentes de identificación, a las cuales piensan como momentos internos del proceso de construcción/deconstrucción identitaria: las *identidades heredadas*, las *identidades fragmentadas* y las *identidades resquebrajadas*. En los trabajadores de *Vitrofin*, es muy notable la fuerza de la *identidad heredada*, la elección positiva de un conjunto de saberes, prácticas, códigos y costumbres, aceptados y revalorizados por los sujetos, reconociéndose como portadores de una herencia, que al momento de tener que dejar la cristalería se convirtió

en *identidad fragmentada*: las identificaciones laborales anteriores anheladas, y las actuales resistidas.

“Yo trabajé con un pariente mío en la madera. Fueron los peores años de mi vida. A mí me salvó económicamente, yo ya estaba con mi mujer, tenía una nena, económicamente me salvó. Pero hacía lo que no me gustaba. Y vos cuando no te gusta una cosa...”
(Trabajador de la Cooperativa)

El la mayoría de los procesos de recuperación, cuando una empresa se declara en quiebra, los trabajadores tienen por delante dos caminos: *“engrosar las filas de los desocupados o tomar la gestión de la empresa en sus manos.”* (Lagiú, E. y otros, 2007)

Los trabajadores de *Vitrofin*, en un primer momento, no pudieron elegir entre estas dos opciones, y muchos debieron engrosar las “filas de desocupados”.

“-¿Qué pasó en el '95 cuando cerró la empresa?-Empezó mi calvario. Estuve unos años sin trabajar hasta que conseguí en una carpintería, estuve 2 años, la carpintería cerró, volví a quedar sin trabajo. Estuve haciendo lo que aparecía hasta que volvimos con este proyecto.” (Trabajadora de la Cooperativa)

En la Cooperativa, está trabajando una persona de 55 años. Ex-mueblero/carpintero que hace 5 años quedó desocupado y nunca más pudo conseguir trabajo de su profesión.

“-¿Antes de qué trabajabas?-En los muebles. 5 años desocupado. -¿Esos 5 años qué hiciste?-Nada.” (Trabajador de la Cooperativa)

Para Bourdieu (Bourdieu, P., 1999: 267), el *habitus* no está necesariamente adaptado ni es necesariamente coherente. En casos de crisis o cambios drásticos, los agentes tienen dificultades para mantener unidas las disposiciones asociadas a estados o etapas diferentes, y algunos tienen dificultades para adaptarse al nuevo orden establecido, sus disposiciones se vuelven disfuncionales, y los esfuerzos que pueden hacer para perpetuarlas contribuyen a hundirlos más profundamente en el fracaso. Con el trabajo, los parados pierden toda esa serie de nimiedades por medio de las cuales se realiza y se manifiesta de modo concreto una función socialmente conocida y reconocida, privados de este universo objetivo de incitaciones

e indicaciones que orientan y estimulan la acción y, por ello, toda la vida social, los parados sólo pueden experimentar el tiempo libre del que disponen como tiempo muerto, tiempo para nada, carente de sentido.

A partir de lo analizado anteriormente podemos afirmar que el trabajo *“sigue teniendo un papel central como organizador y articulador del sentido en los espacios de la vida cotidiana. Brinda una identidad, un lugar social. Es constructor de un espacio de pertenencia, real o simbólico”* (Schvarstein, L y Leopold, L., 2005: 25) y *“aunque la relación con el empleo se haya vuelto cada vez más problemática, el trabajo conserva su centralidad (lo cual incluye, y quizás en primerísimo lugar, a aquellos que los han perdido o sobre quienes pende la amenaza de perderlo)”* (Castel, R., 2004: 103)

“Sí, porque ya te digo... estoy trabajando. Por ahí me enojan algunas cosas, pero tengo mi trabajo. Y el hecho de que algunas cosas te enojen significa que por lo menos tenés algo para enojarme. En mi casa con quien me voy a enojar o porqué.” (Trabajadora de la Cooperativa)

3.2. La construcción de nuevas identidades sociales:

Como planteamos anteriormente, la identidad laboral construida en base al oficio, en los trabajadores de *Vitrofin* es sumamente fuerte. Más allá de lo económico, lo que los impulsó a volver a juntarse y retomar la producción en sus manos, bajo otra lógica totalmente diferente a la anterior y alejados de la socialización de la relación salarial, es volver a retomar su oficio.

Sin embargo, no hay que perder de vista un dato: *“La identidad es esa parte del sujeto que nunca se estabiliza definitivamente y necesita de una confirmación reiterada cada día”* (Dessors, D y Guiho-Bailly, M., 1998: 12)

Cuando los trabajadores tomaron la decisión de volver a la fábrica y tomar en sus manos la producción, bajo una forma contraria a la anterior -bajo la forma autogestiva- la identidad basada en el oficio y en el trabajo asalariado, muta y se transforma en otra identidad: una *nueva forma de identidad*. Que, sin dejar de lado el fuerte componente laboral, incorporará nuevos componentes.

Cuando los vínculos tradicionales entran en crisis, y la *identidad laboral* se resquebraja, para que no se llegue a una crisis existencial, es necesario construir nuevas identidades.

El trabajo asalariado se quiebra como uno de los elementos estructurantes de la identidad. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que lo que se fractura es el *trabajo asalariado*, la relación salarial, pero el *trabajo* continúa siendo el núcleo central de constitución de la identidad. Las *experiencias autogestionarias* revelan la posibilidad de seguir manteniendo el *trabajo* como *constituyente principal de las identidades*.

Cuando uno pregunta a los trabajadores de Vitrofín sobre qué fue lo que los impulsó a volver a la fábrica, la primera respuesta es: “estaba sin trabajo”, “la jubilación no me alcanza”. Sin embargo, luego de indagar, se pueden observar causas más profundas: el volver a sentirse “vivo” otra vez. Y es en este punto donde se mezclan la socialización de la relación salarial con las nuevas formas autogestivas: ¿qué quieren recuperar los trabajadores? “*estos trabajadores demandan recuperar el ‘trabajo digno’ asocian con que el trabajo mismo es la dignidad que forma parte de ‘la dignidad de cada ser humano’. Y esto va asociado a los valores de esfuerzo, sacrificio y responsabilidad. Es decir, es el mérito logrado para estar en la sociedad; hay allí una idea de inclusión, integración, cohesión.*” (Lagiú, E. y otros, 2007)

La contradicción entre valores autogestivos y valores de la sociedad salarial es muy fuerte en los trabajadores de empresas recuperadas. Si partimos del hecho de que ninguno buscó la forma autogestiva, sino que la forma autogestiva fue la única alternativa que les quedó, es muy clara la contradicción permanente que se observa en los trabajadores de empresas recuperadas.

“*En aquel momento era SA, eran buenos tiempos, se pagaban convenios, cada uno tenía su categoría, que todavía no hemos llegado nosotros a hacerlo.*” (Trabajadora de la Cooperativa)

Fernández y Borakievich (Fernández, A.M. y Borakievich, S., 2007) resumen muy bien la contradicción entre dos lógicas: la *autogestiva* y la *delegativa*: La tensión autogestión/delegación opera en acople-desacople con diversas tensiones que se ponen en juego en simultáneo frente a cada decisión a tomar. Cuando no se tiene en cuenta el permanente interjuego de estas tensiones, suele instalarse un imaginario acerca de la autogestión que la supone como un estado que debe instalarse de una vez para siempre. La ilusión de un estado autogestivo suele desalojar la posibilidad de visibilizar la diversidad de modos en que las tensiones entre autogestión y delegación, en sus potenciales conexiones, operan en los aconteceres singulares de cada fábrica sin patrón en la actualidad. En tal sentido, la no-constatación de una suerte de “autogestión en estado puro”, no habilita a

afirmar que se han abandonado las modalidades autogestivas. No se trata de decretar que la autogestión ha desaparecido sino de distinguir y resaltar qué de la autogestión se sostiene en los cursos y recursos de la historia de las fábricas sin patrón.

La añoranza de tiempos atrás, del buen sueldo, de los derechos sociales tales como jubilación, obra social, vacaciones, es muy fuerte en los trabajadores de la *Cooperativa*. Es la añoranza de las certezas de la sociedad salarial: “trabajo y cobro”.

“obviamente recuperada es recuperar lo que alguna vez fue...” (Trabajadora de la Cooperativa)

“Nosotros, al recuperar, imaginate, nos sentíamos orgullosos de poder recuperar una empresa como esta.” (Trabajadora de la Cooperativa)

Sin embargo, el volver a juntarse, el tomar en sus manos un proyecto común, totalmente diferente al que anteriormente los unió, conlleva un proceso de construcción de *nuevas identidades sociales*.

Este proceso comienza en el momento que decidieron juntarse para reabrir la fábrica. Desde el momento en que los trabajadores se vuelven a juntar y el momento de volver a producir pasó un largo año.

“Ese año que pasó antes de empezar a producir nosotros tuvimos en custodia la planta, hacerle todo el mantenimiento que necesitaba, porque estaba todo destruido eso. No había quedado nada. Hubo que hacerla de nuevo a la fábrica.” (Trabajadora de la Cooperativa)

Como afirma Giddens (Giddens, A., 1997: 146-147), en un momento el individuo reconocerá que se enfrenta a un conjunto de riesgos y posibilidades que ha cambiado. Se le exige que cuestione hábitos rutinarios de carácter significativo, a veces incluso más estrechamente integrado a la identidad de su yo. Asumir riesgos buscados constituye un experimento con la confianza que tiene implicaciones para la *identidad del yo* del individuo. Cuando los trabajadores se quedaron sin trabajo, debieron traspasar ciertos hábitos rutinarios y asumir un conjunto de riesgos: volver a reinsertarse en la sociedad desde otro lado. Pero, cuando tomaron la decisión de volver a juntarse para reabrir la fábrica, también debieron

romper con la rutina, con la rutina que les marcó por años la sociedad salarial en su papel como asalariados.

Cuando regresaron a la fábrica, los trabajadores no sabían si iban a poder reabrir la fábrica, cuanto tiempo les iba a llevar, si podía comprarla, etc. Sin embargo, los trabajadores se embarcaron en este proceso, y para hacerlo tuvieron que enfrentar un conjunto de riesgos, que tuvo implicaciones en su *identidad del yo*.

“Una vez que se remató y era nuestro... ahí empezamos fuerte. Cuando esto era nuestro empezamos a cambiar todas las puertas, todas las ventanas. Pusimos luces, todo.”
(Trabajador de la Cooperativa)

“teníamos todas las pilar cargadas para volver a empezar. Aparte pasamos por la subasta en el año 2003. Pasamos por una subasta, a todo eso nosotros ya estábamos poniendo la fábrica en condiciones, hasta que tuvimos que pasar por subasta.” (Trabajadora de la Cooperativa)

¿Cómo pudieron adaptarse a esta nueva situación? Siguiendo a Bourdieu (Bourdieu, P., 1999: 197), los esquemas de habitus -manera particular de entablar relaciones con el mundo- permiten adaptarse sin cesar a contextos parcialmente modificados y elaborar la situación como un conjunto dotado de sentido. Expuesto al mundo, a la sensación, el sentimiento, el sufrimiento, implicado en el mundo, el cuerpo está dispuesto respecto al mundo, orientado hacia el mundo. El agente hace lo que está en su mano para posibilitar la actualización de las potencialidades de que está dotado su cuerpo en forma de capacidades y disposiciones moldeadas por unas condiciones de existencia.

“Sí, sí, porque era un proyecto como cooperativa. La única posibilidad. Significaba volver a reabrir.” (Trabajadora de la Cooperativa)

Los trabajadores de la Cristalería, luego de ocho años, vuelven a juntarse en pos de un proyecto común. Como diría Dubar (en Neffa, J., 2003), la *“forma relacional para sí”*, es la que surge de la conciencia reflexiva que pone en práctica el compromiso de una persona con un proyecto. Esta forma identitaria tiene un profundo sentido subjetivo e implica la identificación con una asociación de personas que son consideradas como sus pares y que comparten con aquel el mismo proyecto.

“-¿Qué implica que esto sea una empresa recuperada?-Implica que es una cosa que la hiciste vos y la manejas vos. Vos en el sentido de que entre todos la tenemos que manejar.”
(Trabajador de la Cooperativa)

“que por nosotros, por haber hecho muchos sacrificios, un montón de cosas, está abierta de nuevo.” (Trabajadora de la Cooperativa)

Castells (Castells, M., 2000) plantea una distinción entre tres formas y orígenes de la construcción de la identidad: la *identidad legitimadora*, la *identidad de resistencia* y la *identidad proyecto*. Si nos detenemos a analizar estos tres conceptos con este caso, es posible observar que los trabajadores de *Vitrofin* han atravesado, claramente, por la construcción de los dos primeros. La *identidad legitimadora* la han construido como trabajadores de *Vitrofin SA*, enrolados en el trabajo asalariado previsto por la sociedad salarial. La *identidad de resistencia* -como construcción de trincheras basándose en principios diferentes u opuestos a los que impregnan las instituciones de la sociedad- es la identidad que están atravesando en estos momentos. Peleando desde la autogestión, con conflictos internos, propios de las contradicciones que sufren los mismo trabajadores cuando la lógica de la delegación se enfrenta con la lógica autogestiva (Fernández, A.M. y Borakievich, S., 2007), y con conflictos externos al enfrentarse a un mercado capitalista en el cual tiene que “jugar” al papel de empresarios.

Sin embargo, los trabajadores de empresas recuperadas, basándose en los materiales culturales de que disponen, se encaminan hacia la construcción de una nueva identidad que redefine su posición en la sociedad. Los trabajadores, en algún momento, dejan de identificarse con la resistencia, y empiezan a construir un proyecto, una identidad proyecto. Se transforman en sujetos, en actores sociales, en donde *“la construcción de la identidad es un proyecto de vida diferente, quizás basado en una identidad oprimida, pero que se expande hacia la transformación de la sociedad como la prolongación de este proyecto de identidad.”*
(Castells, M., 2000: 32)

Si bien este es un proceso muy largo, en el que todavía a los trabajadores de *Vitrofin* les falta mucho por transcurrir, es posible empezar a vislumbrar la construcción de una nueva identidad, basada en nuevos componentes.

“Y sí, el esfuerzo que vos hacés cada día es lo que ganás. No es solamente lo que vos hacés lo que ganás, se reparte entre todos. Acá es todo en conjunto. No es lo individual y lo particular, el trabajo se hace grupal, nada es particular.” (Trabajadora de la Cooperativa)

Como dirían Fernández y Borakievich, *“Las y los obreros de las fábricas sin patrón no sólo han reemplazado a patrones y sindicatos, sino que han inventado otra fábrica y ellos también son hoy otras/os obreros. No sólo han recuperado la productividad de su empresa, también su dignidad, al recuperar su capacidad de productores. (...) Puesta en juego la potencia de la multiplicidad, han corrido el límite de lo posible, inventando a contramano de un “destino” de expulsión, no sólo constituyendo otros modos de lazos sociales, sino inventando otros modos de trabajo, de organización y de propiedad.”* (Fernández, A.M. y Borakievich, S., 2007)

4. Conclusión:

Cuando comenzamos a escribir este trabajo, la primera pregunta que nos surgió fue: ¿puede el trabajo seguir ocupando el lugar central como estructurador de la identidad y de la sociedad?

La crisis de la sociedad salarial acarreó el quiebre de la relación salarial, la ruptura de los lazos sociales y la erosión de la estabilidad del empleo. Sin embargo, nos preguntamos: la ruptura del *trabajo asalariado* como eje articulador de la identidad ¿implica una crisis identitaria laboral? Estamos en condiciones de afirmar que no.

Como plantea Castel (Castel, R., 2003) el trabajo ha perdido mucho de su consistencia pero no de su importancia. El trabajo perdió en salario y empleo, pero como bien dice Garabito Ballesteros (Garabito Ballesteros, G., 2006) no ha perdido importancia en la conformación de identidades y en el proceso de dar sentido, cuando mucho se han debilitado los enlaces o difuminado su participación en otros mundos de vida, pero no aniquilado. Creemos que no se está dando una crisis identitaria laboral, sino por el contrario, se está conformando una ampliación de la identidad laboral mucho más fértil en términos de sus significados, discursos y prácticas.

Cuando nos introducimos en el mundo de las *nuevas formas asociativas de trabajadores* surgidas en los últimos años en nuestro país, y, específicamente en el mundo de las *empresas recuperadas*, nos es posible afirmar que el *trabajo* continúa cumpliendo el papel central de articulador y organizador de la identidad de los trabajadores.

Sin embargo, es necesario remarcar, que además del fuerte componente laboral que compone la identidad de los trabajadores de empresas recuperadas, hay otros nuevos componentes que aparecen en este naciente proceso. Los trabajadores de empresas recuperadas se enfrentan a cambios continuos, transitan por nuevos caminos, se relacionan de maneras diferentes y comienzan a cumplir un papel totalmente diferente al que estaban acostumbrados. Como diría Giddens (Giddens, A., 2003) asumen otro *postura* que ineludiblemente los va a conducir a un “nuevo sentido del yo”, a una *nueva forma de identidad*.

Los trabajadores de empresas recuperadas se van a enfrentar a muchos obstáculos, van a retroceder, se van a desilusionar, van a perder fuerzas, sin embargo esto no va a implicar que este nuevo movimiento decaiga hasta su destrucción. Al contrario, todas estas dificultades los van a fortalecer, porque ya han asumido una *nueva postura* frente a esta sociedad que en un momento los quiso marginar.

Sólo en la provincia de Santa Fe hay 1200 trabajadores de empresas recuperadas, 1200 trabajadores que no quisieron asumir el papel de desocupados, y que pelearon por seguir ocupando un lugar central en la historia de nuestro país.

Cuando el sistema los expulsaba hacia el camino de la desocupación, ellos encontraron un nuevo camino, el camino de la *autogestión*. Una autogestión, que como planteamos muchas veces, no está libre de contradicciones.

Como nos dicen Fernández y Borakievich (Fernández, A.M. y Borakievich, S., 2007), las y los obreros de las fábricas sin patrón han inventado otra fábrica y ellos también son hoy otras y otros obreros. No sólo han recuperado la productividad de su empresa, también su dignidad. Han corrido el límite de lo posible, inventando a contramano de un “destino” de expulsión, constituyendo otros modos de lazos sociales, e inventando otros modos de trabajo.

5. Bibliografía:

- Battistini, Osvaldo (comp.) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Prometeo Libros. Bs. As., 2004.
- Bauman, Zygmunt. *La sociedad sitiada*. Fondo de Cultura Económica. Argentina, 2005.
- Bauman, Zygmunt. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Editorial Gedisa. Barcelona, 2005.
- Bourdieu, Pierre. *Meditaciones pascalianas*. Editorial Anagrama. Barcelona, 1999.
- Castel Robert. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paidós. Bs. As., 1997.
- Castel Robert. *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Editorial Manantial. Bs. As., 2004.
- Castells, Manuel. *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Vol. II. *El poder de la identidad*. Editorial Siglo XXI. México, 2000.
- Dessors, D y Guiho-Bailly, M. (comp.) *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinamia del trabajo*. Editorial Lumen. Bs. As., 1998.
- Dicapua, M, y otros. “Las Dimensiones Espacio-Tiempo en la Producción de la Subjetividad Obrera: Un Recorrido Por Las Formas De Organización Y Gestión del Trabajo. Ponencia presentada en el Congreso de Antropología. Facultad de Humanidades y Artes. UNR. 2006.
- Dubar, Claude. “El trabajo y las identidades profesiones y personales” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7 N° 13. ALAST. Bs. As., 2001.
- Fernández, A.M. y Borakievich, S. “Fábricas recuperadas. La anomalía autogestiva”. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Internacional de Debate: “La economía de los trabajadores: Autogestión y Distribución de la Riqueza”. Facultad de Filosofía y letras. UBA. Julio de 2007.
- Garabito Ballesteros, Gustavo. “El trabajo en la identidad y la identidad en el trabajo”. Edición electrónica. <http://www.iztapalapa.uam.mx>. 2006.
- Giddens, Anthony. *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Editorial Península. Barcelona, 1997.
- Giddens, Anthony. *La construcción de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu editores. Bs. As., 2003.
- Goffman, Erving. *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu editores. Bs. As., 1998.

- Lagiú, E. y otros. “En el ojo de la tormenta. Empresas recuperadas y estrategias político-partidarias.” 9º Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural. Facultad de Humanidades y Artes. Rosario, octubre de 2007.
- Neffa, Julio. “Reflexiones acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano” en *6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Bs. As., agosto 2003.
- Schvarstein, Leonardo y Leopold, Luis (comp.). *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Editorial Paidós. Bs. As., 2005.